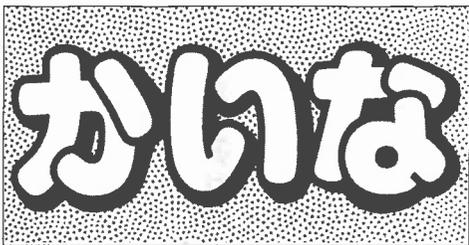


# PIPと言われたら組合へ



全日本金属情報機器労働組合(JMIU) 日本アイビーエム支部 東京都港区赤坂2丁目20の6 川瀬ビル5F 〒107-0052 TEL: 03-3583-9037 FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円

## 不誠実な春闘回答 給与レンジ・昇給ガイドを開示せよ

3月7日、2012年春闘回答がありました。これを受けた8日の団交で、会社は、賃上げ、夏季一時金は厳しいものになるだろうとしています。しかし、会社はその根拠となるデータの開示を拒否しており、賃金交渉ができる状態ではありません。これらを開示することが誠実な賃金交渉の前提となります。会社のみが情報をもっている状況は労使対等ではなく、労働者軽視の現れです。

### 生計費原則無視

賃上げには、ベースアップと定期昇給の2種類があります。ベースアップはすべての労働者の名目賃金を底上げするものである一方、定期昇給額は特定年齢層の従業員が1年勤続を積みまふことで得られる賃金の伸びに対応するものです。日本IBMでは成果主義のもと、賃上げに対するこのような考え方はな

いとしています。これは生計費原則を無視した誤った施策です。さらに経営者が労働者の賃金を一方的に決めることが出来る危険な考え方もあり、組合は全従業員の賃上げを要求しています。

### 賃上げこそ成長源

会社は人件費をコストと位置づけ、コスト削減に偏重した総額人件費抑制が行われています。その結果、労働者への配分



### 給与レンジ非開示 昇給ガイドも

日本IBMの賃金制度は、目に見えないものとの間に似ています。従業員が歪められ、従業員から活力を奪おうとしている。また、PIPを悪用し減給を実施することもコスト削減に偏重した人事施策の一環です。これらを正し、全従業員の賃上げをすることが会社が成長につながると思います。

### MBAの通用基準も

会社は、2007年に新しい給与方針を発表しました。そこでは、TCRは業績の高い社員に実施する、MBAは市場に比べてIBMの給与水準が低い国や職種に対して行われるとしています。しかし「MBAを決定するにあたっての給与水準の比較結果や適用職種に

### 組合加入で 回答引出しを

一人でも多くの従業員が組合に加入され、会社に要求を提出することで回答を引き出すことが促進されます。みなさんの加入をお待ちしています。



ついて開示する考えはない。毎年の給与調査に基づき、適正に運営しています」と回答しています。これは、会社にとって都合が良いように適用。そして運用ができるという事です。会社は従業員に非公開にしなければならぬ理由を明確に説明できないでいます。このような賃金制度は、制度の体をなしていないと言えるでしょう。

2月19日〜20日、東京青梅「おきたま路」で行われた「女性の2012年春闘泊り込み単産・地域学習・交流会」に参加してきました。教職員、公務員、保育士、看護士、外資系会社員など、異なる職場の47人の女性が参加し、放射能の問題や職場の問題とその解決に向けた取り組みの報告を聞くことができました。

## 女性の2012年春闘泊り込み学習会に参加して IBM退職強要に驚き そんな卑劣なことが？

このパート職員の正社員化実現のたたいなど、たくさんの成果の発表がありました。2日目は2つのチームに分かれ、分断会が行われました。私が参加したチームでは、主にパワーハラスメントの実態について報告が行われました。看護師・助産士の職場からは、先輩からのいじめにより自殺者が出る深刻な状況が、公務員の職場からは、課長が部長からのいじめを苦に自殺も考えたという異常な実態が報告されました。

わたしも日本IBMで経験した退職強要について報告し、「あんな大きな会社でそんな卑劣なことが行われているのか」と驚かれました。このような職場ぐるみのパワーハラスメントをやめさせるには、労働組合のたたかいが重要だと痛感しました。全体を通じ、通常の集会では得られない参加者どうしのつながりが得られました。

3月3日(土)に春闘楽堂々湯島天神下を經由をたたく関東全域の1000人を大きく超える仲間たちとその家族で上野公園水上音楽堂が一杯になりました。集会のメインスローガンは「すべての仲間の賃上げと雇用の安定で、暮らしと経済を立てなおそう!」です。会場では有志のうたや和太鼓の演奏で盛り上がりました。主催者挨拶後のJAL不当解雇撤回原告団の訴え、仲間たちのたたいの紹介の青年部の若者たちの生の声に、会場から応援の掛け声や拍手が沸き起っていました。



会場を一杯に埋めた参加者

自称占い師による某芸能人への洗脳が話題になった。洗脳は「精神的・物理的な圧力によって、相手の主義・思想を根本から変えること」で、多くの人は自分は監視も拷問も受けていないので無関係と思っているのではないかと過激なコメントが売りの作家が「洗脳は珍しい事ではなく誰でも多かれ少なかれ受けている。例えば資本主義だつて洗脳」と言っていたのを聞いてハツとした。筆者は資本主義を否定する立場ではないが、このコトバで考えさせられた。働くことでより良い生活を手に入れる、は今や過去で、精神や身体の健康を犠牲にして働くのが当たり前の今の状況は、これにより利益を得る誰かに洗脳された結果ではないか、とテレビの前で芸能人を気の毒がって見ている私たちも、実は似た立場にいるのかも知れない。(R十七)

# 「IBM中央団体交渉」報告 賃金回答せよ

ているにも  
かかわらず、  
昇給がなく、  
毎月赤字で  
ある実態を  
反映してい  
る」と説明  
しました。

3月8日に中央団交を  
行いました。PBCの不  
当な低評価と、組合員に  
ついては協議のため保  
留としているにもかかわらず、PIPを実施しよ  
うとする会社の姿勢に抗  
議しました。

## 賃金回答せよ

組合の2月23日付書簡  
「春闘・夏季一時金要求  
書」に対する、3月7日  
付会社回答書簡において、  
賃金と一時金要求が未回  
答でした。組合が追及し  
たところ、会社は「これ  
までの要求とは異なり、  
今回は具体的な金額が要  
求されていたため、回答  
できなかった。今後は、  
協議を踏まえて回答した  
い」と回答しました。

## 昇給10万円要求は アンケートから

組合は要求昇給額10万  
円の根拠として「従業員  
アンケートの結果に基づ  
くもの。たとえば、子供の  
成長により生活費が増え

## 私は3をつけたくない 上司の苦渋の選択

今回の交渉に参加した  
低評価者は、所属長との  
PBC面談の際、所属長  
から「私は3などつけた  
くない。上からの圧力が  
あり、会社ぐるみでやら  
されている。あなたは目  
標を達成しているから2  
つで3にしたのだ」と告  
げられたことを伝えまし  
た。このことから、P  
BC評価がいかに恣意的  
かがわかると思います。

## 協議中のPIP 実施は違法

PBC低評価の不当性  
について協議しているに  
も関わらず、その評価結  
果を根拠にPIPを実施  
しようとする会社に対し  
て、組合は強く抗議しま  
した。

## 組合なんでも相談窓口担当者

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本社	事業推進、事業企画・オペレーションズ	杉野 憲作	1812-2938
本社	第一契約推進、リーガルサポートセンター	牧村 武	1712-5538
本社	価格計画、価格管理	石原 隆行	1205-6483
本社	SWG、エンタープライズSW事業部、SW営業部	大場 伸子	1206-4650
本社	GBS、コンサルティング・サービス BAO	永基 正寿	070-5464-2044
幕張	YSL、第一Lotus TS	田中 純	1243-2439
大和	YSL、ISEL・System技術	大岡 義久	1808-3626
大和	IGAS、東日本総務、大和総務	塚本 辰博	1808-4320
名古屋	ISCJ、第二AS本部、第一AS部	板倉 浩	1209-2972
大阪	GFS、西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	1505-5420
大阪南港	SSO、第六MRサーバーMGT	高岡 雅之	1612-6042
京都御池	サービス & オペレーションズ、生産技術	古川 肇	1616-8523
●組合事務所電話	03-3583-9037	火、水、金 10時~16時	
FAX	03-5562-0853		
e-mail	jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp、	HP	http://www.jmiu-ibm.org/

注)上記窓口は、事業所にこだわらず、連絡のとれる電話番号へどうぞ

弁護士 水口 洋介 03-3355-0611代  
http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/  
東京都新宿区四谷一丁目2番地 伊藤ビル6F  
労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます。  
(お手数ですが電話により予約をお願いします)



## PBC低評価やPIPに関するご意見を募集します!

2011年度PBC評価の際の  
所属長とのインタビュー内容  
や、PIP(業績改善プロ  
グラム)についてのあなたのご  
意見をお寄せください。か  
いにて共有しましょう。

組合Webサイト  
http://www.jmiu-ibm.org/  
または  
組合事務所FAX  
03-5562-0853  
まで、お気軽にどうぞ。

## 健保問題—その2

# 疑問残る検診項目削減

## ▼クレアチニン・空腹時血糖削除▲

健康保険料率の改定に  
伴い、定期健康診断の検  
査項目も減らされていま  
す。検査項目は社員の年  
齢・性別によって異なり、  
今回削除対象となった項  
目がなぜ不要なのかがあ  
りません。組合は、安  
易に削除しないよう健保  
に要求します。

では「空腹時血糖」を  
検査項目として残すべき  
ではないでしょうか?  
他の項目でも、腎機能  
検査の重大な検査項目で  
ある「クレアチニン」が  
なくなっており、「腎機  
能判定」もなされていま  
せん。「HbA1c」で  
代用できる「空腹時血  
糖」より、数週間の平均  
であるヘモグロビンA1  
c(以下、「HbA1c」  
という)の方が優れてお  
り、法定ではどちらか一  
方を検査すれば良いこと  
になっている」と主張す  
るでしょう。しかし「腎  
能判定」がなされると、  
腎臓病の進行に気づかず、  
自覚症状が出たときは透  
析の一手前ということ

健康保険料率の改定に  
伴い、定期健康診断の検  
査項目も減らされていま  
す。検査項目は社員の年  
齢・性別によって異なり、  
今回削除対象となった項  
目がなぜ不要なのかがあ  
りません。組合は、安  
易に削除しないよう健保  
に要求します。

では「空腹時血糖」を  
検査項目として残すべき  
ではないでしょうか?  
他の項目でも、腎機能  
検査の重大な検査項目で  
ある「クレアチニン」が  
なくなっており、「腎機  
能判定」もなされていま  
せん。「HbA1c」で  
代用できる「空腹時血  
糖」より、数週間の平均  
であるヘモグロビンA1  
c(以下、「HbA1c」  
という)の方が優れてお  
り、法定ではどちらか一  
方を検査すれば良いこと  
になっている」と主張す  
るでしょう。しかし「腎  
能判定」がなされると、  
腎臓病の進行に気づかず、  
自覚症状が出たときは透  
析の一手前ということ



エム支部は、社員の健康  
を守る労働組合の立場と  
して、健保組合および会  
社に対して、健康保険料  
率を引き上げる前に、メ  
ンタル疾患の予防対策を  
樹立する「定期健康診  
断の検査項目を維持する」  
ことにより、不要な支  
出を削減するよう要求し  
ます。

## なぜ? 判定医 氏名が無い

定期健康診断の内容と  
して、「判定医氏名」も  
記載されなくなっていま  
す。これも経費削減でし  
ょうか?それとも肺がん  
見落としの医療過誤裁判  
の対策でしょうか? ま  
た健保組合の責任者が現  
在のK氏に代わってから、  
(健保組合)の給付金の  
支払いが滞っている。何  
とかして欲しい」との苦  
情が多く寄せられている  
そうです。給付金の支払  
いを遅らせるのも「自助  
努力」なのでしょうか?

定期健康診断の内容と  
して、「判定医氏名」も  
記載されなくなっていま  
す。これも経費削減でし  
ょうか?それとも肺がん  
見落としの医療過誤裁判  
の対策でしょうか? ま  
た健保組合の責任者が現  
在のK氏に代わってから、  
(健保組合)の給付金の  
支払いが滞っている。何  
とかして欲しい」との苦  
情が多く寄せられている  
そうです。給付金の支払  
いを遅らせるのも「自助  
努力」なのでしょうか?

2月28日に2011年  
度のGDPの発表があり  
ました。会社は、GDP  
について「IBMの売上  
高と利益に感じ、その一  
部を成長に貢献した社員  
に還元することによって  
会社の重要な目標である  
利益を伴う継続的  
な成長を支援する」  
プログラムとして  
います。

## GDPの原資 全社員からのピンハネ 年収基準額の6%分

GDPは200  
8年に夏のポーナ  
スより適用されま  
したが、GDPの  
原資は、社員全員  
の年収基準額から  
約6%分をピンハ  
ネしたもので労働  
条件の不利変更  
にあたります。

GDPは、全員から集  
めた原資を成長国や高い  
評価の人に配分するとい  
う格差をつけるためのプ  
ログラムです。日本IB  
Mでは、評価1をとらな  
い限り6%は回収できま  
せん。評価2以上の人が  
GDP支給の対象  
ですが、0~12%  
の範囲でラインの  
裁量で決めるとし  
ていますので支給  
対象となっても0  
%がありえるとい  
うことです。GDP  
Pについては、組  
合は、前述するよ  
うに年収の減給と  
同等で、労働基準  
法の趣旨に反する  
労働条件の一方的  
不利変更にあたるため  
6%分の社員への還元を  
要求しています。また、  
会社はGDPについて、  
支給の仕組み、平均支給  
率や金額など情報の一切  
を社員に隠蔽しています。  
法の目をかいくぐって  
利益だけに目を向け、一  
部の社員だけ大事にする  
姿勢に疑問を感じます。